

Тарнавська Д.О., 4 курс,

Науковий керівник: Нестеренко С.А., д.е.н., професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

**Постановка проблеми:** За ринкових умов господарювання планування персоналу й оплати праці набуває особливого значення. Воно покликане встановлювати доцільні та бажані пропорції праці, її продуктивності, кількості персоналу, фонду оплати праці для виконання передбаченої планом виробничої програми, скорочення витрат підприємства і зростання прибутку.

**Мета статті:** Пропонується розглянути, які ресурси на підприємстві впливають на ефективність господарювання.

**Основний матеріал дослідження:** Серед сукупності ресурсів підприємства провідне місце посідають ресурси праці, оскільки їхня кількість і раціональне використання суттєво впливають на ефективність господарювання.

Від забезпечення підприємства високопрофесійними працівниками, ефективності їх використання в процесі виробництва багато в чому залежать планові показники обсягу виробництва продукції, її собівартості та якості, фінансові результати діяльності підприємства.

Зростання продуктивності праці є важливою умовою функціонування та розвитку підприємства. За відомим визначенням К. Маркса, підвищення продуктивності праці полягає в тому, що частина витрат живої праці в продуктах зменшується, а частина витрат минулої праці, втіленої в засобах виробництва, збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукції зменшується.

За умов невизначеності ринкової кон'юнктури стабільність планової виробничої програми стає проблематичною. У цьому контексті, очевидно, планові розрахунки кількості персоналу, продуктивності й оплати праці доцільно проводити поквартально, а відповідні річні планові показники можуть бути орієнтовними

**Висновок:** Узагальнюючи, можна констатувати, що політика підприємства щодо планування оплати праці повинна ґрунтуватися на неухильному дотриманні принципів її організації і реалізуватися в невід'ємному зв'язку з державною політикою оплати праці в межах чинного законодавства, передусім. Закону України "Про оплату праці". З іншого боку, ця політика має реалізуватися через досконалі механізми оцінки кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового вкладу в кінцеві результати діяльності підприємства. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи підвищення її оплати. Оптимальна межа цього випередження має визначатися кожним підприємством з урахуванням стратегії і тактики його функціонування, розвитку та поєднання інтересів конкретного працівника, трудового колективу та держави.

**Список використаних джерел:**

- 1.Електронний ресурс [pidruchniki.com/92366/finansii/planuvannya\_oplati\_prtsi\_personalu].
- 2.Закон України «Про оплату праці».